

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak dulu sampai sekarang, bekerja merupakan suatu yang wajib dan harus dilakukan karena untuk mendapatkan upah yang dipergunakan untuk memenuhi kehidupan setiap individual. Dengan bekerja, maka setiap individu tersebut akan mendapatkan upah yang dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhan baik sandang, pangan dan papan. Bekerja tidak semudah yang dibayangkan, tetapi selalu ada hadirnya suatu resiko. Dengan mengandung unsur resiko dari berbagai hal, maka dibuatkannya suatu aturan oleh pemerintah yaitu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mencangkup semua penjelasan termasuk keselamatan dan kecelakaan kerja. Karena itu diperlukannya suatu perlindungan hukum untuk setiap pekerja.

Keselamatan kerja menjadi tanggung jawab pemberi kerja untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat perkakas, ditempat ia menyuruh melakukan pekerjaan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1602 w Kitab Undang-undang Hukum Perdata, agar pekerja terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan harta bendanya. Hal ini merupakan hak yang harus didapatkan oleh para pekerja dalam menjaani pekejaannya, sehingga pemerintah sebagai penguasa harus melindungi hak-hak tersebut dengan cara mengawasi dan membentuk peraturan perundang-undangan yang dibutuhkan untuk dapat menjamin keselamatan kerja para pekerja.

Perlindungan hukum menurut Philipus, selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap sikuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.¹

Salah satu hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia adalah hak atas jaminan sosial. Oleh karena itu, sering kali dikemukakan bahwa jaminan sosial merupakan program yang bersifat universal/umum yang harus diselenggarakan oleh semua Negara.

Tujuan perlindungan hukum terhadap pekerja adalah pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Pasal 4 UU No.13 Tahun 2003 adalah :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam Ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada

¹ Philipus M Hadjon, *“Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila”*, Armico, Bandung, 2003, hlm 42.

saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik atau bukan miliknya, baik di wilayah Indonesia sendiri maupun di wilayah luar Indonesia. Secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan Pengusaha dan Pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang, karena seringkali buruh berada pada posisi yang lemah.³

Definisi pekerja borongan/tenaga kerja borongan diatur dalam Pasal 1 angka 3 Kepmenaker No. KEP-150/MEN/1999 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu:

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³ Soedarjadi, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008, hlm.

“Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja.”

Dalam hal pekerjaan pasti adanya kecelakaan kerja yang sewaktu-waktu dapat terjadi, resiko bahaya akibat kurangnya keselamatan dan kesehatan kerja dapat ditemui pada peralatan kerja, bahan kimia berbahaya seperti asam dan kaustik soda dan mesin-mesin produksi. Jenis kecelakaan kerja yang bisa terjadi yakni terjepit, terlindas, teriris, terpotong, jatuh terpeleset, tindakan yang tidak benar, tertabrak, berkontak dengan bahan yang berbahaya, terjatuh, terguling, kejatuhan barang dari atas, terkena benturan keras, terkena barang yang runtuh, dan roboh. Suatu proses dalam bekerja apabila tidak mendapat perhatian secara khusus akan menimbulkan potensi kecelakaan kerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja selama ini masih dianggap sebagai beban biaya, sehingga beberapa perusahaan menggunakan alat pelindung diri yang tidak memenuhi standar. Hal itu semakin diperparah dengan adanya alat pelindung diri palsu. Menurut data dari Dinas Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa terdapat 101.367 kasus di 17.069 perusahaan dari 359.734 perusahaan yang terdaftar dengan korban meninggal dunia sebanyak 2.382 orang sampai dengan bulan November tahun 2018. Angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja di Indonesia dirasa masih cukup tinggi. Salah satu penyebabnya adalah masih rendahnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.⁴

⁴ [Http://m.harnas.co/2017/03/01/kemenaker-kematian-akibat-kecelakaan-kerja-tinggi.html](http://m.harnas.co/2017/03/01/kemenaker-kematian-akibat-kecelakaan-kerja-tinggi.html), diakses pada tanggal 31 Januari 2019 pukul 23.12 WIB

Lingkup pekerjaan yang tidak tetap yang penulis rasa perlindungan hukumnya masih sangat kurang adalah terhadap pekerja borongan. Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pemborongan pekerjaan adalah tindakan perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian tertulis dengan memenuhi syarat-syarat tertentu.

Dengan status sebagai pekerja borongan yang dimana terkadang perjanjian kerja memang dengan sengaja tidak ada bahkan tidak dibuat, sangat sulit untuk mengupayakan jika pekerja borongan tersebut mengalami kecelakaan bekerja saat bekerja. Untuk itu, berdasarkan latar belakang diatas tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Borongan Yang Mengalami Kecelakaan Kerja”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk perlindungan bagi tenaga kerja borongan yang mengalami kecelakaan kerja ?
2. Upaya penyelesaian sengketa antara pekerja borongan dengan pemberi kerja atas terjadinya kecelakaan kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk dari perlindungan bagi pekerja borongan yang mengalami kecelakaan kerja.

2. Untuk mengetahui, memahami dan kemudian menganalisis upaya penyelesaian antara pekerja borongan dengan pemberi kerja atas terjadinya kecelakaan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan untuk mengetahui tentang perlindungan hukum bagi pekerja borongan yang mengalami kecelakaan kerja.

2. Secara Praktis

Diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran, setidaknya memberikan dasar hukum dalam menjalin hubungan hukum dengan berbagai pihak dalam rana hubungan industrial.

1.5 Kajian Pustaka

1.5.1 Perlindungan Hukum

Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi 5 bidang hukum ketenagakerjaan, yaitu:

1. Bidang Pengerahan/Penempatan Tenaga Kerja

Perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

2. Bidang Hubungan Kerja

Masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pemberi kerja. Hubungan kerja itu didahului oleh

perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

3. Bidang Kesehatan Kerja

Selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

4. Bidang Keamanan Kerja

Adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini pemberi usaha wajib untuk menyediakan alat keselamatan kerja bagi pekerja.

5. Bidang Jaminan Sosial Buruh

Besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh perusahaan asuransi kerja dapat dikatakan cukup. Untuk saat ini kompensasi ataupun batas maksimal upah yang diakui untuk pembayaran premi perusahaan asuransi kerja sudah saatnya dilakukan revisi penyesuaian.⁵

Menurut Satjipto Raharjo, Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan

⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 11

orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁶ Selanjutnya Satjipto Haradjo mengemukakan bahwa perlindungan hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

Fungsi dari perlindungan hukum menurut Sudikmo Mertokusumo bahwa fungsi hukum dan perlindungan hukum, sebagai perlindungan kepentingan manusia hukum mempunyai tujuan. Hukum mempunyai sasaran yang hendak dicapai. Adapun tujuan pokok hukum adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, menciptakan ketertiban dan keseimbangan. Dengan tercapainya ketertiban di dalam masyarakat

⁶Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, CitraAditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 54.

diharapkan kepentingan manusia terlindungi. Dalam mencapai tujuannya itu hukum bertugas membagi hak dan kewajiban antar perorangan di dalam masyarakat, membagi wewenang dan mengatur cara memecahkan masalah hukum serta memelihara kepastian hukum.⁷

Menurut Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif.⁸ Menurut Lili Rasjidi dan I.B Wisa Putra bahwa hukum dapat difungsikan untuk menghujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga predektif dan antipatif.⁹ Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun dalam bentuk yang bersifat represif, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum. Hakekatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum. Hampir seluruh hubungan hukum harus mendapat perlindungan dari hukum. Oleh karena itu terdapat banyak macam perlindungan hukum.

Prinsip perlindungan hukum perlu didahulukan karena atas dasar prinsip tersebut baru dibentuk sarannya, karena tanpa dilandaskan pada

⁷ Sudikmo Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1999, hlm. 71.

⁸ Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm 2

⁹ Lili Rasjidi dan I.B Wisa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rusdakarya, Bandung, 1993, hlm 118.

prinsip, pembentukan sarana menjadi tanpa arah. Dalam merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat, menurut Philipus M. Hadjon landasan pijaknya adalah Pancasila sebagai dasar Ideologi dan dasar falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di negara barat bersumber pada konsep-konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia dan konsep-konsep *rechtsstaat* dan *the rule of law*. Konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia memberikan isinya dan konsep *rechtsstaat* dan *the rule of law* menciptakan sarananya, dengan demikian pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia akan subur dalam wadah *rechtsstaat* atau *the rule of law*, sebaliknya akan gersang di dalam negara-negara diktator atau totaliter.¹⁰

Sudikmo Mertokusumo mengemukakan tidak hanya tentang tujuan hukum, tetapi juga tentang fungsi hukum dan perlindungan hukum, ia berpendapat bahwa:

“ Dalam fungsinya sebagai perlindungan kepentingan manusia hukum mempunyai tujuan. Hukum mempunyai sasaran yang hendak dicapai. Adapun tujuan pokok hukum adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, menciptakan ketertiban dan keseimbangan. Dengan tercapainya ketertiban di dalam masyarakat diharapkan kepentingan manusia terlindungi. Dalam mencapai tujuannya itu hukum bertugas membagi hak dan kewajiban antar perorangan di dalam masyarakat, membagi wewenang dan mengatur cara memecahkan masalah hukum serta memelihara kepastian hukum. ”¹¹

¹⁰*Ibid.*

¹¹ Sudikmo Mertokusumo, *loc. cit.*

Aturan mengenai pekerja borongan atau tenaga kerja harian lepas adalah pekerja atau buruh yang menerima upah apabila pekerja tersebut bekerja dengan berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Pekerja harian lepas ini masuk kedalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Selanjutnya disebut PKWT). Ketentuan mengenai PKWT diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dari Pasal 56 sampai dengan Pasal 59, yang mana di bagian akhir dari Pasal 59 yaitu pada ayat 8 disebutkan bahwa hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri. Ketentuan inilah yang kemudian mendasari terbitnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (KEPMEN No.100 Tahun 2004).¹²

Ketentuan untuk pekerja harian lepas diatur dalam Pasal 10 ayat 1, KEPMEN No.100 Tahun 2004 yang berbunyi untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas. Pengusaha atau pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja atau buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja atau buruh.

¹² Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dengan demikian, perjanjian kerja harian lepas menurut ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu ini merupakan bagian dari PKWT.

Pengertian Perjanjian Kerja Menurut KUHPer, UU Ketenagakerjaan dan Kepres adalah sebagai berikut :

1. Menurut KUHPer

Perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya dalam rangkap 2 (dua) yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama dan diberikan pada masing-masing pihak. Perjanjian kerja yang telah ditandatangani tidak boleh ditarik kembali atau diubah kecuali atas persetujuan para pihak. Ketentuan ini sejalan dengan Pasal 1338 KUHPerdata yang menetapkan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.¹³

2. Menurut UU Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja tidak dimintakan dalam bentuk tertentu. Jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Perjanjian yang diadakan secara lisan maupun secara tertulis, biasanya diadakan dengan singkat sekali dan tidak memuat semua hak dan kewajiban kedua

¹³ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm. 44

belah pihak. Perjanjian kerja menurut Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan dibuat atas dasar:¹⁴

- a. Kesepakatan kedua belah pihak.
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

3. Menurut Kepmen No.100 Th 2004

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Atau mempunyai sifat menetap atau tidak lagi menggunakan sistem kontrak dalam beberapa tahap melainkan sampai akhir pensiun.

¹⁴ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008, hlm. 25.

1.5.1.1 Pengertian Pekerja dan Pemberi Kerja

1. Pekerja

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa :

“Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa :

“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang Dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk Masyarakat”.

Secara sosiologis kedudukan pekerja adalah tidak bebas, sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain, majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin yaitu Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan

dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.¹⁵

Dari uraian di atas maka dapat ditarik permasalahan yaitu bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh majikan karena melakukan kesalahan berat. Selain itu juga bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja atau pekerja apabila pekerja itu tidak mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Pemberi Kerja

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 membedakan pengertian antara pengusaha, pemberi kerja dan perusahaan. Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pengertian pemberi kerja yaitu :

“Orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Pengertian pengusaha menurut Pasal 1 angka 5

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah :

¹⁵ Zainal Asikin dan Agusfian Wahab, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 5

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan bukan miliknya.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengertian perusahaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

1.5.2 Tinjauan Umum Tentang Pekerja Borongan

1.5.2.1 Pengertian Pekerja Borongan

Definisi pekerja borongan/tenaga kerja borongan diatur dalam Pasal 1 angka 3 Kepmenaker No. KEP-150/MEN/1999 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu:

“Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu

dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja.”

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pemborongan pekerjaan adalah tindakan perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian tertulis dengan memenuhi syarat-syarat tertentu. Sedangkan, tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang pekerjaannya didasarkan atas volume atau satuan hasil kerja. Dan dibutuhkan ketika ada proyek musiman yang sedang dikerjakan oleh pihak perusahaan dengan jangka waktu tertentu. Biasanya dalam kurun waktu 3-9 bulan yang dibutuhkan untuk proyek musiman tersebut.

1.5.3 Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja

1.5.3.1 Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang pekerja dengan seorang pemberi kerja. Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja terhadap pemberi kerja. Adanya hubungan kerja ialah hanya bila ada pekerja dan pemberi kerja atau pemberi kerja dengan pekerjanya. Hubungan antara pekerja dengan pekerja bukanlah suatu hubungan kerja. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja yaitu suatu

perjanjian dimana pihak pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak pemberi kerja yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja itu dengan membayar upah.¹⁶

Dalam Pasal 50 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.¹⁷

1.5.3.2 Subyek dan Obyek Dalam Hubungan Kerja

1. Subyek Hukum Dalam Hubungan Kerja

Subyek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. UU Ketenagakerjaan membedakan pengertian pengusaha, perusahaan dan pemberi kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

¹⁶ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1998, hlm. 34

¹⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 45

Adapun pengusaha berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 5 UU

Ketenagakerjaan adalah:

- a. Orang perusahaan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Batasan pengusaha berbeda dengan pemberi kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun perusahaan berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 6 UU

Ketenagakerjaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Obyek Hukum Dalam Hubungan Kerja

Obyek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dengan kata lain tenaga yang melekatkan pada diri pekerja merupakan obyek hukum dalam

hubungan kerja. Obyek hukum dalam perjanjian kerja, yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja. Syarat-syarat kerja selalu berkaitan dengan upaya peningkatan produktifitas bagi majikan dan upaya peningkatan kesejahteraan oleh buruh. Antara kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja pada hakikatnya dalam bertentangan.¹⁸

Obyek hukum dalam hubungan kerja tertuang didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama. Kedudukan perjanjian kerja adalah dibawah peraturan perusahaan sehingga apabila ada ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perusahaan maka yang berlaku adalah peraturan perusahaan. Perjanjian kerja secara teoritis yang membuat adalah buruh dan majikan, tetapi kenyataannya perjanjian kerja itu sudah dipersiapkan majikan untuk ditandatangani buruh saat buruh diterima kerja oleh majikan.

1.5.3.3 Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja

Dalam perjanjian kerja, pada prinsipnya unsur-unsur seperti yang ditentukan Pasal 1320 KUHPerdara tersebut masih juga menjadi pegangan dan harus diterapkan, agar suatu perjanjian

¹⁸ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm. 40

kerja tersebut keberadaannya bisa dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Tetapi disisi lain, ternyata masih ada unsur-unsur lain yang harus mereka penuhi, manakala di dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi 4 syarat, yaitu berupa unsur-unsur yang terdiri dari:¹⁹

a. Adanya Unsur *Work* Atau Pekerjaan

Didalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja. Pekerja yagn melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut, pada pokoknya wajib untuk melaksanakannya sendiri. Sebab apabila para pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaannya itu, untuk dilakukan sendiri atau menyuruh pada orang lain untuk melakukannya, akibatnya hal tersebut akan sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja.

b. Adanya Unsur *Service* Atau Pelayanan

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan dibawah perintah orang lain, si majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada dibawah wibawa orang lain, yaitu si majikan. Alasannya, karena unsur *service* dalam melakukan pekerjaan tersebut tidak terdapat di dalamnya. Sebab mereka itu dalam melakukan pekerjaannya, tidak tunduk dan dibawah perintah orang lain. Karena mereka mempunyai keahlian tertentu yang tidak dipunyai dan dikuasai si pemberi kerja, yaitu klien dari notaris.²⁰

¹⁹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2008, hlm. 36

²⁰ *Ibid*, hlm. 38

c. Adanya Unsur *Time* Atau Waktu Tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan kehendak dari majikan dan juga boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup, jika perjanjian tersebut dilakukan selama hidup dari pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang, sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.²¹

d. Adanya Unsur *Pay* Atau Upah

Jika seorang yang bekerja dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya adalah selain upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Selanjutnya jika seseorang yang bekerja tersebut bertujuan untuk mendapatkan manfaat bagi diri si pekerja dan bukan untuk bertujuan mencari upah. Maka unsur ke 4 dalam suatu perjanjian kerja adalah unsur pay tidak terpenuhi. Tetapi walaupun ketiga unsur telah terpenuhi, akan tetapi unsur ke 4 tidak terpenuhi, yaitu unsur pay atau upah, maka hubungan tersebut bukan merupakan implementasi dari pelaksanaan suatu perjanjian kerja. Upah maksudnya adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh majikan untuk pekerjaan itu. Pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun demikian dalam praktek pelaksanaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tidak mengurangi kemungkinan pemberian upah dalam bentuk barang, tetapi jumlahnya harus dibatasi²²

1.5.3.4 Syarat-Syarat Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) UU

Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan

sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

²¹ *Ibid*, hlm. 39

²² *Ibid*, hlm. 40

Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 UU Ketenagakerjaan.

Syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan, dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan angka 1 dan 2 maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan. Apabila bertentangan dengan ketentuan angka 3 dan 4 maka akibat hukmnya perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum. Bila kita mengkaji lebih jauh sebenarnya ketentuan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan itu mengadopsi ketentuan Pasal 1320 *Burgerlijk Wetboek*. Perjanjian kerja adalah salah satu bentuk perjanjian, sehingga harus memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 *Burgerlijk Wetboek*. Yang dimana akan dikatakan sah apabila memenuhi unsur:

1. Adanya sepakat
2. Kecakapan berbuat hukum

3. Hal tertentu
4. Klausula yang dibenarkan

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif, artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemampuan kecakapan dan kemauan bebas kedua belah pihak dalam membuat perjanjian pada hukum perdata disebut syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan hal itu harus halal disebut syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian.²³

1.5.3.5 Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

1. Perjanjian Kerja Tertentu

Pengertian menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/ 1986 Pasal 1 huruf a, yang berbunyi bahwa kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Suatu kesepakatan kerja dapat diadakan untuk jangka waktu yang tidak tertentu sedemikian rupa, sehingga tidak dapat untuk sementara waktu itu secara teratur diputuskan oleh salah satu pihak. Karena biasanya suatu perjanjian atau kesepakatan itu tidak diadakan untuk suatu masa yang tetap dan masing-

²³ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm. 45

masing pihak tidak mempunyai kewenangan untuk secara teratur memutuskannya.²⁴

2. Perjanjian Kerja Persaingan Atau *Concurentie Beding*

Tentang *Concurentie Beding* atau biasa disebut dengan perjanjian kerja persaingan, ada diatur pada Pasal 1601 ayat 1 KUHPerdara, yang memberikan ketentuan bahwa pengertian perjanjian persaingan adalah suatu janji antara majikan dan buruh dimana pihak yang belakangan ini dibatasi dalam kekuasaannya untuk setelah berakhirnya hubungan kerja, bekerja dengan atau cara. Perjanjian tersebut hanyalah sah, jika dibuat dalam perjanjian tertulis atau dalam peraturan perusahaan dengan seorang buruh dewasa.²⁵

3. Perjanjian Kerja di Rumah

Mengenai perjanjian ini sendiri tidak ditemukan pengertian secara jelas walaupun dilihat dalam KUHPerdara maupun peraturan perundang-undangan lainnya. Tetapi menurut seorang pakar Hukum Perburuhan Belanda yaitu M.G. Rood, yang mana beliau memberikan batasan-batasan tentang pengertian perjanjian kerja dirumah adalah bahwa perjanjian kerja dirumah adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu , pekerja, membuat suatu persetujuan dengan pihak lain yaitu

²⁴ Djumadi, *Op.Cit*, hlm. 62

²⁵ *Ibid*, hlm. 73

orang yang memberi pekerjaan, si majikan, untuk dibawah pengawasan majikan melakukan pekerjaan dirumah dengan imbalan yang saling disetujui sebelumnya antara kedua belah pihak.²⁶

1.5.4 Tinjauan Umum Tentang Keselamatan Kerja

1.5.4.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Pengertian Keselamatan Kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktivitas nasional. Pekerja sebagai sumber daya dalam lingkungan kerja perusahaan/industri harus dikelola dengan baik, sehingga dapat memacu produktivitas yang tinggi. Keinginan untuk mencapai produktifitas yang tinggi harus memperhatikan segi keselamatan kerja, seperti memastikan bahwa pekerja dalam kondisi kerja yang aman.
2. Menjamin keselamatan orang lain yang berada ditempat kerja. Pelaksanaan Keselamatan adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan

²⁶ *Ibid*, hlm. 77

bebas pencemaran lingkungan sehingga dapat mengurangi atau menghindari terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Perwujudan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan juga untuk peningkatan efisiensi dan produktivitas sebagaimana ditulis dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Keselamatan Kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Tujuan Keselamatan Kerja adalah melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup, meningkatkan produksi dan produktivitas perusahaan, memelihara dan menggunakan sumber produksi secara aman dan efisien, serta menjamin keselamatan setiap tenaga kerja lain yang berada di tempat kerja.

3. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien dengan kebijakan perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk mewujudkan ketenangan bekerja dan berusaha, sehingga tercipta hubungan industrial yang serasi antara pekerja dan pengusaha, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

1.6 Metode Penelitian

Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Penelitian hukum dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis normatif. Yang dimaksud dengan yuridis normatif atau metode penelitian hukum kepustakaan adalah metode atau cara yang dipergunakan didalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada.²⁷

Pada penelitian secara normatif, sering kali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia dianggap putus. Dengan demikian penelitian ini dapat diperjelas yaitu menggunakan metode hukum normatif dengan maksud untuk memperoleh gambaran yang sejelas-jelasnya tentang perlindungan hukum bagi pekerja berstatus borongan yang tidak mendapatkan upah.

1.6.2 Sumber Data

²⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, h. 14

Dalam penelitian hukum normatif, data diperoleh langsung dari pihak yang bersangkutan, yaitu berupa perilaku hukum masyarakat yang diteliti secara langsung. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Jadi data primer diperoleh langsung dari lapangan dan diolah oleh peneliti. Sedangkan data sekunder, antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, dan sebagainya. Data sekunder dibagi menjadi :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.²⁸ Dalam hal ini penulis menggunakan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, artikel, dan sumber lainnya yang memiliki korelasi dengan isu hukum yang akan diteliti didalam penelitian ini.

²⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan ke-2, Kencana, Jakarta, 2006, h. 141

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus (hukum), ensiklopedia.

1.6.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam suatu penelitian, lazimnya dikenal dengan beberapa jenis alat pengumpul data, yaitu:

1. Studi Kepustakaan/dokumen

Studi dokumen merupakan langkah awal dari setiap penelitian hukum (baik normatif maupun sosiologis). Studi kepustakaan diperlukan sebagai landasan dalam menganalisis suatu permasalahan serta mampu memberikan solusi terhadap permasalahan tersebut terkait dengan fenomena yang ada dengan teori hukum yang ditetapkan.

2. Wawancara

Wawancara yang dilakukan oleh penulis bertujuan untuk mendapatkan informasi terkait permasalahan yang diambil oleh penulis sebagai bahan penelitian yang bersumber dari informan terkait dengan permasalahan yang diambil oleh penulis. Adapun dalam prakteknya penulis melakukan wawancara langsung kepada pekerja maupun pemberi kerja yang pernah terlibat didalam permasalahan yang terjadi.

3. Observasi

Observasi atau data lapangan yang diperlukan sebagai data penunjang dalam penelitian ini, penulis memperoleh dari pihak-pihak terkait yang berada diruang lingkup kerja antara pekerja dengan pemberi kerja.

1.6.4 Metode Analisis Data

Langkah pengumpulan data dalam tulisan ini adalah melalui studi kepustakaan yaitu diawali dengan inventarisasi semua data yang terkait dengan pokok permasalahan, kemudian diadakan klasifikasi data yang terkait dan selanjutnya data tersebut disusun dengan sistematika untuk lebih mudah membaca dan mempelajarinya.

Langkah pembahasan dilakukan dengan menggunakan penalaran bersifat deduktif dalam arti berawal dari pengetahuan hukum yang bersifat umum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, literature danberkas perkara yang kemudian dipakai sebagai bahan analisis terhadap permasalahan yang dikemukakan sehingga diperoleh jawaban dari permasalahan yang bersifat khusus. Pembahasan selanjutnya digunakan penafsiran sistematis dalam arti mengkaitkan pengertian antara peraturan perundangan-undangan yang ada serta pendapat para sarjana

1.6.5 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pengumpulan data yang diperoleh dari beberapa tempat yang mencakup perpustakaan Surabaya, perpustakaan perguruan tinggi, perpustakaan umum dan sebagainya. Hal ini berkaitan dikarenakan banyaknya pekerja lepas yang tidak mendapatkan upah yang seharusnya.

1.6.6 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini adalah tiga bulan, dimulai dari akhir bulan Desember 2018 sampai Februari 2019. Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan akhir April 2018 pada minggu pertama, yang meliputi tahap persiapan penelitian yakni pengajuan judul (pra proposal), Acc judul, pencarian data, bimbingan penelitian, penulisan penelitian.

1.6.7. Sistematika Penulisan

Di dalam proposal skripsi ini, terbagi dari beberapa hal dalam bentuk kerangka menjadi beberapa bab yang merupakan kesatuan dari beberapa sub bab. Proposal skripsi ini berjudul **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Borongan Yang Mengalami Kecelakaan Kerja** yang didalam pembahasannya dibagi menjadi 4 (empat) bab. Sebagaimana yang diuraikan secara menyeluruh tentang produk permasalahan yang akan dibahas dalam proposal skripsi ini.

Bab *Pertama*, menjelaskan tentang pendahuluan berisi uraian atau gambaran mengenai topik yang dibahas dalam proposal skripsi ini. Dalam bab pertama ini dibagi menjadi beberapa sub bab yaitu latar belakang, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka menjelaskan tentang dasar hukum dan teori-teori untuk mendukung pembahasan dalam proposal ini, metodologi penelitian yang digunakan untuk membahas proposal ini yaitu metodologi yuridis normatif, sistematika penelitian, lokasi penelitian, serta waktu dalam penulisan proposal ini.

Bab *Kedua*, membahas tentang rumusan masalah yang pertama yaitu, bentuk perlindungan bagi tenaga kerja borongan yang mengalami kecelakaan kerja. Yang dibagi menjadi dua sub bab, sub bab yang pertama membahas kedudukan hukum ketenaga kerjaan borongan dan pada sub bab kedua adalah bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja borongan yang mengalami kecelakaan kerja.

Bab *Ketiga*, membahas tentang rumusan masalah yang kedua yaitu, upaya penyelesaian sengketa antara pekerja borongan dengan pemberi kerja atas terjadinya kecelakaan kerja. Yang dibagi menjadi dua sub bab, sub bab yang pertama membahas mengenai upaya penyelesaian sengketa antara pekerja borongan dengan pemberi kerja atas terjadinya kecelakaan kerja, sedangkan sub bab yang kedua adalah hambatan dalam upaya penyelesaian sengketa antara pekerja borongan dengan pemberi kerja atas terjadinya kecelakaan kerja.

Bab *Keempat*, berisikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh serta memberikan saran terhadap hasil penelitian yang didapat guna memberikan manfaat terhadap permasalahan yang nantinya akan terjadi pada suatu pekerja tersebut.